

SINDICATO DEL PERSONAL DE LA OIT

Publicación:

<http://www.ilostaffunion.org/aga-segunda-sesion-17-de-octubre-de-2019/>

SU/AGM/2019/2/D.2

17 de Octubre de 2019

ASAMBLEA GENERAL ANUAL **SEGUNDA SESIÓN**

17 de Octubre de 2019

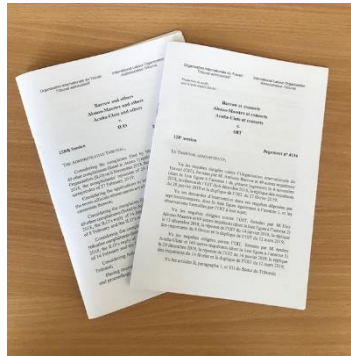
Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2019

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT
para el año 2019



Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Informe Anual del Comité del Sindicato de la OIT para el año 2019



La OIT tiene cien años: inspirémonos en lo mejor y cuidémoslo

El 3 de julio de 2019, cuando los miembros de la Junta Directiva del Sindicato entraron en la sala XI, acompañados asimismo de muchos miembros del personal, para escuchar la decisión del Tribunal Administrativo de la OIT sobre la queja contra el recorte de los salarios de los profesionales establecido en 2018, la tensión y la ansiedad habían alcanzado su paroxismo. En efecto, la justicia, con toda su frialdad y su competencia administrativa y legal, ¿iba a dar la razón a la mala fe, a los intereses políticos? Los meses de movilización de los miembros, las noches de trabajo de nuestro departamento jurídico para hallar los mejores argumentos jurídicos, ¿iban a ser reconocidos por una sentencia judicial?

Y finalmente se comunicó la decisión, en favor de los demandantes, por unanimidad, en el ambiente reposado y algo solemne que caracteriza el *modus operandi* del Tribunal.

Sí, hay una justicia, y los hombres y mujeres, el personal de la OIT, y los miembros de la administración pública internacional, cuando todo el mundo les abandona, pueden dirigirse todavía hacia una jurisdicción, que funciona eficazmente desde 92 años. Asegurémonos de que siga haciéndolo.

En este centenario de la Organización, el Sindicato, para rendirle homenaje, desea retomar las palabras¹ del primer Director de la OIT, Albert Thomas :

*« Ne donnez pas au monde l'impression que l'intelligence humaine,
(...) peut être défaillante et incapable d'organiser la société selon la justice !
La justice commande, il faut que la justice triomphe. »*

¹ Pronunciadas en 1921 ante la Asociación Internacional de Progreso Social.

I. APLICACIÓN DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIA

SECCIÓN 1 – Objetivos y áreas prioritarias de acción para el periodo 2015-2020

Objetivo No. 1: **Mejorar las relaciones laborales:**

- ✓ *Garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos firmado en 2000.*
- ✓ *Mejorar el marco institucional existente para promover negociaciones sanas y eficaces, y con transparencia.*

Objetivo No. 2: **Mejorar la seguridad en el empleo:**

- ✓ *Fin del trabajo precario,*
- ✓ *Incluyendo un mecanismo de reubicación.*

Objetivo No. 3: **Asegurar una protección social completa:**

- ✓ *Una Caja de seguro de salud y una Caja de pensiones eficaces y eficientes,*
- ✓ *Un seguro por desempleo.*

Objetivo No. 4: **Garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo para todo el personal, sin discriminación por motivos de edad, raza, identidad de género, expresión de género, características de sexo, religión, color, ascendencia nacional, origen social, estado civil, embarazo, situación y responsabilidades personales y/o familiares, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o convicciones políticas, grado, tipo de contrato y lugar de destino.**

Objetivo No. 5: **Asegurar un desarrollo de carrera para todos:**

- ✓ *Un sistema de evaluación del desempeño justo y transparente,*
- ✓ *Un proceso de clasificación y negociación adecuado,*
- ✓ *Un sistema de contratación y movilidad justa,*
- ✓ *un mecanismo de reconocimiento transparente.*

Objetivo No. 6: **Un Sindicato aún más fuerte:**

- ✓ *Mantener y aumentar el índice de sindicalización,*
- ✓ *El fortalecimiento de la solidaridad,*
- ✓ *El fortalecimiento de las capacidades,*
- ✓ *Reforzar la logística, la comunicación y la coherencia,*
- ✓ *Fortalecer las alianzas existentes con las federaciones sindicales internacionales.*

Objetivo No. 7: **Reforzar la seguridad del personal:**

- ✓ *Mejorar, la seguridad y la salud, con especial enfoque en respuesta a la crisis y los países afectados por conflictos.*

SECCION 2 – Objetivos y Medios de acción del Sindicato para 2019

I. Mejorar las relaciones laborales

Objetivo: Fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos se haga realidad.

Medios de acción

- Velar en el seno del Comité de Negociación Paritario (CNP) por que cada decisión surgida de la Administración sea objeto de una información pormenorizada, una consulta o una negociación si fuera necesario.
- Establecer un reglamento interno de procedimientos en materia de plazos, vencimientos y mandatos para cada negociación.
- Fortalecer las competencias de los representantes del personal en materia de técnica de negociación. Objetivo: Fortalecer el contexto de las relaciones laborales para que el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimientos se haga realidad.

Co-presidenta del Comité de negociación paritaria: Catherine Comte-Tiberghien

Co-Secretaria: Elisabeth Fombuena

Miembros: Carlos Carrión Crespo, Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

Consejeros técnicos: Chloé Charbonneau-Jobin y todos los miembros del Comité, según el tema que figura en el orden del día de la CNP

Este año, las dos partes interesadas del Comité de Negociación Paritario (CNP) se comprometieron a reunirse con mucha más regularidad (por lo menos cuatro veces), con fechas previstas con antelación, y a elaborar una lista de prioridades para posibles futuras negociaciones. Si bien el CNP se ha reunido efectivamente con más regularidad, no ha sido posible avanzar tanto como habríamos deseado en relación con ciertos temas, como la revisión de las políticas sobre el teletrabajo, la licencia parental, las concertaciones sobre el capítulo XII del Estatuto del Personal, y el tema recurrente de las políticas de contratación, que están estancados porque el Sindicato no ha recibido propuestas de la Administración. Afortunadamente, para contrarrestar esta inercia, el Sindicato, tras años de negociaciones, ha firmado finalmente el Convenio colectivo sobre la clasificación de los empleos en el terreno. Cabe señalar asimismo que la Administración, bajo presión del Consejo de Administración, ha presentado tardíamente un nuevo tema sobre “la mejora de la diversidad”, que ha dado lugar a una inmensa labor de concertación interna en el Sindicato.

En lo que respecta a la forma y la calidad del diálogo social interno, el Sindicato considera que es sumamente desigual. En la vida cotidiana, la naturaleza y la frecuencia de las reuniones con la Administración (en particular HRD) son buenas, y las reuniones son cordiales, pero en lo tocante al diálogo social formal (información, consulta, negociación), el Sindicato sigue teniendo enormes dificultades para aplicar el acuerdo de reconocimiento y procedimiento tal como se ha concebido y suscrito. Además, podemos citar ejemplos recientes de ausencia de consulta automática con los representantes del personal relativas a IGDS que han tenido repercusiones en las condiciones de trabajo o de empleo de los funcionarios. Es una pérdida de tiempo, de energía y de eficacia para las dos partes interesadas y, fundamentalmente, para la Organización.

El Sindicato ha enviado al terreno a varios de sus miembros del Comité o de sus representantes del personal con fines de formación, para que adquieran las competencias necesarias en una negociación o en otros foros como los comités locales de encuestas salariales.

II – Mejorar la seguridad del empleo

A – Reclutamiento y selección

Objetivo: Tras un éxito logrado en la CCPR en 2018 para garantizar la equidad y la transparencia del proceso de contratación y selección, aprovechar esta oportunidad para reforzar el Convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, adoptando un enfoque basado en la movilidad y el desarrollo profesional, y en la mayor motivación y satisfacción del personal en el trabajo.

Medios de acción

- El examen de los puestos vacantes por el Comité tendrá por objeto garantizar descripciones de puestos de trabajo objetivas y verdaderas posibilidades de desarrollo profesional.
- Convencido de la importancia que reviste para la Organización una contratación basada en una diversidad mayor y más auténtica de la fuerza de trabajo, respetando al mismo tiempo el artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y el Estatuto del Personal, el Comité se compromete a controlar activamente los procedimientos internos establecidos por el Departamento de Recursos Humanos.
- La acción del Comité del Sindicato se ve reforzada por la presencia de dos de sus representantes en el RAMC, y se basa en la puesta en marcha rigurosa del procedimiento de contratación y selección y en la aplicación de los principios de transparencia, de seguimiento del debido proceso, y de trato justo y equitativo. Se pone particularmente de relieve la contratación de candidatos internos para los puestos de trabajo que permiten el desarrollo profesional; de las personas que han tenido contratos de cooperación para el desarrollo durante más de cinco años, a fin de que puedan gozar de seguridad del empleo, y la diversidad de idiomas para promover el español y el francés en interés de la Organización y de su naturaleza verdaderamente multicultural.
- El Comité del Sindicato se propone asimismo velar por que se comuniquen debidamente al personal las cuestiones vinculadas con el acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección, en particular en el contexto de la introducción de una nueva herramienta informática, a fin de que no pueda menoscabar el acuerdo firmado en 2014 ni ir en detrimento del papel de los representantes del personal o de los miembros independientes en el proceso de contratación.
- Para tener éxito en este papel crucial, es importante entablar buenas relaciones con los miembros independientes recientemente designados de los grupos de expertos técnicos. El objetivo del Comité en este ámbito es compartir la experiencia del grupo de trabajo, proporcionar consejos prácticos y desarrollar elementos para ayudarles a asumir sus responsabilidades, en particular junto con el Departamento de Recursos Humanos.
- Velará por el reconocimiento de una experiencia equivalente de conformidad con el Estatuto del Personal de la OIT, a fin de preservar la esencia misma de la Organización y de su mandato.

Miembro titular del Comité de Reclutamiento, Asignación y Movilidad (RAMC): Catherine Comte-Tiberghien

Consejeros Técnicos: Manuel Cespedes Ocampo

Suplente: Carlos Carrion-Crespo

Coordinador del grupo de trabajo sobre reclutamiento y selección: Manuel Cespedes Ocampo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Alessandro Chiarabini, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Logros:

En 2019, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC) se reunió en siete ocasiones en relación con los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales y con las reuniones sobre el sistema de reclutamiento, evaluación y colocación (RAPS). Desde enero de 2019, y en el momento de redactarse el presente informe, han tenido lugar dos reuniones sobre el RAPS y HRD está preparando la tercera reunión.

En las reuniones del RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal hacen lo posible por alcanzar un consenso apoyándose en las opiniones del Comité del Sindicato del Personal. Cuando el consenso no es posible, el Comité del Sindicato del Personal formula una recomendación aparte. Esta última es de vital importancia cuando los colegas deciden apelar, ya que la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB) podrá conocer la posición del Sindicato en lo que respecta a un concurso.

Los representantes del Sindicato del Personal están sumamente atentos a cada una de las tres (3) etapas del procedimiento de provisión de vacantes (véase asimismo el anexo I del Estatuto del Personal):

Solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante.

El Comité del Sindicato del Personal participa activamente en el proceso de contratación, comenzando por el examen de las descripciones de los puestos de trabajo para el RAPS y para los concursos para cubrir vacantes en la categoría de servicios generales – hasta la fecha, el Sindicato ha examinado más de 30 descripciones de puestos de trabajo. El Comité del Sindicato del Personal tiene por objeto asegurar que los puestos vacantes sean verdaderas oportunidades profesionales para los colegas calificados.

Como en años anteriores, las principales tendencias para 2019 observadas por el Sindicato del Personal son:

- la preferencia por el inglés, lo que tiene repercusiones negativas en los esfuerzos realizados a favor de una diversidad auténtica del personal de la OIT.
- el personal directivo siempre está tentado a rebajar el nivel de los puestos vacantes, en particular los puestos de la categoría de servicios generales, pero a mantener las funciones del nivel superior – lo que denominamos empleo de bajo costo.

Etapas 1: En el RAMC, los representantes del Comité del Sindicato del Personal examinan y participan en las recomendaciones sobre propuestas de trasladar a colegas sin concurso – por motivos humanitarios y médicos, por obligación jurídica de la Oficina, a causa de la supresión de un puesto, etc.

El Comité del Sindicato del Personal continúa esforzándose por proteger los intereses del personal en esta primera etapa del proceso.

Etapas 2: Traslados sin cambio de grado o movilidad

El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio la aparente frustración observada debido a esta segunda etapa, ya que algunos colegas consideraron que frenaba el desarrollo profesional. No obstante, el efecto dominó de los traslados por movilidad ha conducido a la creación de puestos vacantes que representan una verdadera oportunidad para que los colegas progresen profesionalmente por concurso.

Etapas 3: Cobertura de puestos vacantes por concurso.

El Sindicato del Personal, a través de sus representantes en el RAMC, siguen defendiendo enérgicamente los intereses de los colegas, cuando examinan los expedientes de concurso, poniendo de relieve las irregularidades observadas en las listas largas y cortas.

Desafíos pendientes:

La comunicación por HRD sobre cuestiones de contratación y selección sigue siendo un desafío. El Comité del Sindicato del Personal trata de garantizar el respeto del convenio colectivo sobre la movilidad y la contratación, insistiendo en que se debería haber informado al Comité del Sindicato del Personal y a los miembros independientes antes de la introducción del nuevo programa informático sobre los procedimientos de contratación y selección. Se han detectado varios problemas graves desde la introducción de dicha herramienta de TI.

El Comité del Sindicato del Personal se toma muy en serio las quejas recibidas de colegas que postularon sin éxito a vacantes cubiertas en las tres etapas del proceso de contratación. Garantizando la confidencialidad, el Comité del Sindicato del Personal ha compartido las preocupaciones del personal con HRD y con otros miembros del RAMC.

El Comité del Sindicato del Personal ha observado la confirmación de la tendencia a reducir y a rebajar el nivel de los puestos anunciados de la categoría de servicios generales. ¿Qué sucede con el desarrollo profesional de los colegas de la categoría de servicios generales?

El Comité del Sindicato del Personal ha señalado en varias ocasiones la cuestión recurrente de la preferencia por la lengua inglesa en muchas descripciones de puestos, y la tendencia a excluir a muchos posibles candidatos mejor calificados en beneficio de los anglófonos, lo que el Comité del Sindicato del Personal considera inaceptable en una organización multilingüe.

La función del miembro independiente del panel técnico es fundamental en esta tercera etapa del proceso de selección. Queda pendiente la organización de reuniones para intercambiar experiencias y directrices con los miembros independientes.

Finalmente, la obstinación de HRD de no aplicar correctamente el Estatuto del Personal en lo tocante a las calificaciones mínimas exigidas (en particular, el reconocimiento de una experiencia equivalente), o de dividir a los candidatos por su país de origen ha conducido en reiteradas ocasiones a que el Sindicato haya presentado una queja oficialmente y la haya ganado ante la presentación de quejas oficialmente ante el CCPR. Cinco años después de la firma del convenio colectivo, puede ser necesario mejorar y aclarar este proceso de contratación y movilidad a fin de lograr una verdadera diversidad dentro de la Organización.

B – Contratos y seguridad en el empleo

Objetivo: Proteger la seguridad en el empleo en la OIT, en particular en todas las negociaciones actuales o futuras con la Administración, independientemente de la situación contractual del personal. Tomar medidas para eliminar todas las formas de precariedad y procurar lograr una mayor equidad entre las diferentes categorías de personal (RB-DC, P-G, Sede-Terreno).

Las áreas prioritarias incluyen:

- Proteger la elegibilidad del personal en el proceso de titularización y el apoyo de dicho proceso como una característica permanente de la Organización;
- Examinar, en el marco de la negociación con la administración, las realidades a las que se enfrentan el personal en situación de precariedad con miras a lograr mejoras tangibles para todo el personal sin renunciar a los derechos adquiridos;
- Defender los empleos existentes en el marco de la revisión de los procesos administrativos (BPR) que se ha vuelto casi permanente y luchar contra los intentos de rebajar los grados de los puestos.

- Mejorar las condiciones de empleo del personal de cooperación para el desarrollo, incluso el reclutamiento, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el mérito, y el acceso a la capacitación;
- La integración a medio y largo plazo en la fuerza laboral regular de la organización a través de los canales estatutarios;
- La regularización del personal empleado por años bajo contratos sucesivos.

Medios de acción

- Asegurarse de que las áreas prioritarias se incluyan en la negociación de una nueva política de contratos para fines de año.
- Establecer un grupo de trabajo ad hoc sobre Cooperación para el Desarrollo cuyo propósito será analizar el impacto de las políticas de recursos humanos y otras sobre este grupo, participar en un amplio proceso consultivo entre el personal que trabaja en proyectos de Cooperación para el Desarrollo, incluso en el terreno, y asesorar al Sindicato del Personal sobre las prioridades y los problemas claves que enfrenta este grupo de miembros.
- Apoyar la posición sindical en la política de contratos con una estrategia jurídica adecuada.
- Mantener un diálogo cercano y constructivo con el Comité de Pasantes.

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Siska Dubbert, Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

La política de contratación sigue en curso de negociación con la Administración en el marco del Comité de Negociación Paritario (CNP). Hasta ahora no ha sido posible obtener resultados tangibles que permitan mejorar la situación de los compañeros de trabajo en situación precaria, o establecer una política de contratación que sea coherente con las demás políticas del personal, como la de contratación y selección. La Administración debe someter al Sindicato nuevas propuestas a fin de avanzar en las negociaciones.

Mientras tanto, el Sindicato ha seguido ocupándose, caso por caso, de los compañeros de trabajo en situación precaria, y es consciente de la urgencia de esta situación, por lo que no está escatimando esfuerzos para garantizar que sea una prioridad en el orden del día de la Administración.

Creación de un grupo de trabajo ad hoc sobre el personal de cooperación técnica

Se ha creado un grupo de trabajo *ad hoc* sobre el personal de cooperación técnica para analizar el impacto de las políticas de recursos humanos y de otro tipo en este grupo del personal, a fin de emprender un proceso de amplias consultas del personal que trabaja en la cooperación para el desarrollo, en particular en el terreno, y de asesorar al Sindicato del Personal en lo que respecta a las prioridades y los principales problemas a los que se enfrenta este grupo del personal. La primera reunión tuvo lugar el 23 de septiembre de 2019 con los miembros del sindicato de la sede y del terreno. El grupo acordó elaborar un mandato con sus prioridades y celebrar reuniones mensuales periódicas.

III – Asegurar una protección social completa

Objetivo: Procurar que las políticas adoptadas por el Comité de Gestión de la CSSP y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tengan en cuenta las necesidades y los intereses del personal en servicio y de los antiguos funcionarios en estrecha colaboración con los representantes de los asegurados a la Caja y de los beneficiarios del Fondo de pensiones.

Medios de acción

- Asegurar el cumplimiento de las Normas y reglamentos de la CSSP, en particular con respecto a la información proporcionada a los asegurados, la publicación oportuna de los informes anuales, etc.
- Asegurar que se informe mejor al personal sobre los temas referentes al seguro de salud y a las pensiones, a fin de optimizar la representación del personal en los órganos mixtos. Para ello, se mantendrá una fluida y estrecha comunicación entre el Sindicato del Personal (incluida la Sección de Antiguos Funcionarios) y los representantes de los asegurados en el Comité de Gestión de la CSSP y los representantes de los participantes en el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
- Fomentar y organizar sesiones de información, asambleas generales y referéndums, con el fin de que todo cambio propuesto en relación con la estructura, el programa, las tasas de cotización o las prestaciones se expliquen clara y plenamente a los beneficiarios, y de que toda decisión adoptada vaya precedida de consultas exhaustivas.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Catherine Comte-Tiberghien, Yoshie Noguchi, Azza Taalab, José Tossa, Faustina Van Aperen, Clara Van Panhuys, Sergio Velasco

Consejeros Técnicos: François Kientzler (Antiguos funcionarios), Cherry Thompson-Senior

Caja de Seguro de Salud del Personal (CSSP)

Este año una vez más, el Sindicato ha estado activo y ha mantenido estrechos vínculos con la CSSP. Tres de los miembros del Comité del Sindicato también son miembros electos en el Comité de Gestión de la CSSP, lo que le permite comprender mejor las decisiones relativas a la cobertura de salud de los participantes en la Caja. La principal mejora de este año ha sido el lanzamiento de SHIF en línea para que los funcionarios activos pueden presentar sus solicitudes de reembolso en línea. Se han recibido numerosos comentarios positivos, fundamentalmente de nuestros colegas que trabajan en el terreno. El punto negro sigue siendo el acceso a la atención médica para todos estos colegas, pero las discusiones que se han celebrado en el Comité de Administración apuntan a una solución a largo plazo en todo el mundo.

Esta serie de medidas para introducir mejoras tangibles refuerzan el convencimiento del Sindicato de que la Caja de Salud es realmente adecuada para el tamaño y la especificidad de la Organización, siempre y cuando que la Administración destine a la misma medios suficientes, ya sea en términos de recursos financieros o de recursos humanos. Se ha previsto incesantemente un estudio actuarial, y los representantes de los participantes en la Caja harán lo posible por tomar las mejores decisiones para garantizar su sostenibilidad.

Caja de Pensiones

En lo que respecta a la Caja de Pensiones, los representantes de los participantes estuvieron presentes en la reunión anual que se celebró en Nairobi, y defendieron, como de costumbre, los intereses del personal de la OIT. El informe de auditoría presentado a la Asamblea General de las Naciones Unidas ha puesto de relieve numerosas discusiones en las que la representatividad de la OIT podía estar en peligro. Las discusiones deben proseguir y el Sindicato, a través de sus representantes, hará lo posible por defender los intereses de su persona y de sus jubilados.

Nuestros representantes en el Comité de Indemnización han continuado con su labor de representación, examinando todos los casos que se presentan y defendiendo, una vez más lo mejor posible, los intereses de las personas en cuestión.

IV – Garantizar condiciones justas y equitativas de empleo para todo el personal

Objetivo: Contribuir a mejorar el entorno laboral de todos los funcionarios de la OIT mediante la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión, la igualdad y la diversidad, al tiempo que facilita la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

Medios de acción

En base al éxito del año pasado y el aprendizaje de los desafíos enfrentados, el Sindicato del Personal propone continuar trabajando en mecanismos / iniciativas especiales para facilitar la inclusión, la diversidad, la igualdad y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Más específicamente, el grupo de trabajo se compromete a:

- Colaborar activamente con el Subgrupo de trabajo del Comité de Negociación Paritario sobre Diversidad e Inclusión;
- Elaborar un documento de trabajo sobre el personal con responsabilidades y dependientes con discapacidad;
- Apoyar la Acción a nivel del sistema de las Naciones Unidas sobre la inclusión de la discapacidad liderada por la OIT;
- Trabajar con los grupos de trabajo del Sindicato en relación con:
 - Reclutamiento, selección y representatividad geográfica;
 - Seguridad y salud en el trabajo, incluso la salud mental;
 - Grupo de trabajo del CNP sobre acoso sexual y todo tipo de acoso.
- Colaborar con HRD para revisar la política de teletrabajo y horario flexible;
- Iniciar consultas con HRD para revisar la política de licencia de maternidad y paternidad para una política de licencia parental más inclusiva;
- Asociarse, cuando sea posible, con GED y HRD en los días internacionales, incluido el Día Internacional de la Mujer, IDAHOT, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.

Coordinador: Gurchaten Sandhu (Punto focal para el género)

Miembros: Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, Patricia Rangel Charrier, Faustina Van Aparen, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Consejeros Técnicos: Jurgen Menze, Ilka Schoellmann

Plan de acción de la OIT sobre la diversidad

Dando curso a una solicitud del Consejo de Administración de mejorar la “diversidad geográfica” en la OIT, HRD estableció un grupo de trabajo de personal de la OIT para que “reflexionara sobre propuestas y las presentara, a fin de mejorar la diversidad nacional y regional general entre el nivel profesional y los niveles superiores de la Organización a corto, medio y largo plazo”. Tras una consulta con HRD, el Comité del Sindicato del Personal de la OIT y el grupo de trabajo realizaron extensas contribuciones al proyecto de informe. El Comité del Sindicato del Personal de la OIT subrayó en sus comentarios y en las consultas en persona en reiteradas ocasiones que la interpretación y el análisis de la diversidad era demasiado limitados, y alentó a HRD y al grupo de trabajo a adoptar un enfoque más integral y participativo, en lugar de centrarse únicamente en la nacionalidad y en una definición binaria de género. Dadas las preocupaciones expresadas por el Comité del Sindicato del Personal, la presentación del informe de la Oficina junto con las recomendaciones al Consejo de Administración durante la reunión de marzo se retrasó hasta noviembre. En el período comprendido de marzo a noviembre, el Comité del Sindicato del Personal de la OIT ha realizado extensas contribuciones al informe.

Plan de acción sobre la diversidad para todo el sistema de las Naciones Unidas

El Plan para la inclusión de la discapacidad para todo el sistema de las Naciones Unidas tiene por objeto desarrollar la capacidad interna, proporcionando directrices claras para la participación plena y efectiva de las personas con discapacidades en todos los pilares y a todos los niveles de la labor de las Naciones Unidas. Este plan, al igual que el Plan de acción sobre el género para todo el sistema de las Naciones Unidas, también tiene un componente sobre la cultura institucional, incluido el empleo y el desarrollo de la capacidad para el personal. El Comité del Sindicato del Personal de la OIT formuló extensos comentarios tanto sobre la política como sobre la estrategia. Participará en la siguiente fase de consulta a fin de poner a prueba el Plan para la inclusión de la discapacidad para todo el sistema de las Naciones Unidas en la OIT.

Días internacionales

Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia: Apoyándose en el éxito del año pasado, el Comité del Sindicato del Personal de la OIT respaldó la campaña fotográfica emprendida conjuntamente por GED e ILOAIDS, titulada “Aliados LGBTI en la OIT”, así como el seminario a la hora del almuerzo sobre “Justicia y protección para las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo”.

Día Internacional de la Mujer: Este año, con el fin de celebrar el Día Internacional de la Mujer en un acto de solidaridad, el Comité del Sindicato del Personal de la OIT invitó a todas las colegas en la sede a tomar un café.

Estudio sobre el teletrabajo

El Sindicato del Personal proporcionó impresiones y contribuciones al análisis de los resultados del estudio y al informe. El informe puso de relieve los principales problemas a los que se enfrenta el personal en relación con la política de teletrabajo. Están pendientes las discusiones sobre los siguientes pasos.

Familiares a cargo con discapacidad

El Grupo de trabajo celebró consultas informales con funcionarios que tienen familiares a cargo con discapacidad, junto con el servicio médico y el funcionario encargado del bienestar del personal. La Oficina cuenta con varias medidas, canales y servicios disponibles para los funcionarios que tienen familiares a cargo con discapacidad. Sin embargo, éstos no siempre se conocen. En algunos casos, las medidas o servicios ofrecidos por la Administración son insuficientes. El Grupo de trabajo propone elaborar un folleto informativo para que los funcionarios conozcan mejor las diferentes medidas y servicios que están a su disposición, y mantener conversaciones con la Administración a fin de mejorar la prestación de servicios.

V – Asegurar un desarrollo de carrera para todos

A- Promociones personales y reclasificación

Objetivos:

- Velar por que el mecanismo de promoción personal sea transparente y equitativo. Lograr que se aclaren los criterios que debe cumplir el personal que está excluido ilegalmente del ejercicio.
- Velar por que se lleve a cabo el ejercicio de reclasificación global en el terreno, y por que se establezcan Grupos de Examen Independientes y por que éstos sean activos en todas las regiones para el examen de las solicitudes de revisión del grado de los puestos de trabajo.

Medios de acción

- Participar en el sub-comité paritario del CNP sobre las promociones personales, y en las acciones judiciales, según proceda;
- Finalizar la puesta en práctica del ejercicio de reclasificación en el terreno que brinda igualdad de oportunidades para todos, y
- Prestar asistencia a la Comisión Paritaria de Negociación en caso necesario.

Como puede observarse en los objetivos definidos, la promoción personal abarca varios ámbitos.

En este momento, el grupo mixto sobre promociones personales ha finalizado el ejercicio 2018 para el personal de la categoría G y ha comenzado el ejercicio 2017 para el personal de la categoría P, que tiene dos etapas. El Sindicato del Personal hará todo lo posible para asegurar que el grupo logre su objetivo cuanto antes.

El proceso de reclasificación global en el terreno sigue su curso y el Sindicato del Personal se ha reunido en varias ocasiones con HRD en estrecha colaboración con los representantes del personal en las regiones. La armonización del procedimiento de contratación y selección también es un asunto importante para asegurar la equidad y la transparencia.

La validación de la experiencia laboral para los requisitos educativos al postular a nuevos puestos vacantes se ha acordado en el marco de las descripciones de los puestos de trabajo en el terreno, lo cual se convino en agosto de 2019.

El ejercicio de titulación para todo el personal está actualizado.

B- Política de capacitación y gestión del desempeño

Objetivos:

- Velar por que se tomen en consideración las preocupaciones del personal en la política de formación de la OIT y en el sistema de gestión del desempeño de la OIT, y por qué las políticas se apliquen de una manera justa y transparente, incluido un examen del Comité de Informes;
- Promover la diversidad y la representatividad geográfica a través de la política de formación y de otros mecanismos de desarrollo profesional;
- Asegurar un mecanismo transparente para los incrementos salariales por méritos que refleje los resultados de la evaluación del desempeño;
- Velar por que la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo en el terreno y en la sede sea justa para todo el personal.

Medios de acción**Política de formación**

- Negociar una política de formación en consonancia con las necesidades del personal a todos los niveles y categorías, en el contexto de la Comisión Paritaria de Negociación;
- Reiniciar el Consejo Paritario de Formación de conformidad con su mandato y el Convenio colectivo sobre los planes de desarrollo personal, para que el Sindicato tenga voz en lo que respecta a la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos por concepto de formación, y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos atienden las necesidades y solicitudes de los miembros del personal;

Gestión del desempeño

- Vigilar al personal en lo referente a la puesta en práctica del sistema de gestión del desempeño y evaluar la manera en que la introducción de un nuevo sistema ha respondido a las necesidades del personal;
- Negociar las mejoras propuestas como consecuencia de este proceso de consulta con el personal, a través de la Comisión Paritaria de Negociación.

Co-presidente del Consejo paritario de capacitación: Carlos Carrión-Crespo

Miembros del Consejo paritario de capacitación: Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Olga Strietska-Ilina, Azza Taalab

Coordinador del grupo de trabajo sobre desarrollo de carrera: Carlos Carrión-Crespo

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Yvan Poulin, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

A lo largo del año se ha consultado al Sindicato del Personal sobre cuestiones de gestión del desempeño, ya que el resultado del examen de los procesos operativos, en curso, requiere algunas modificaciones de los mecanismos y políticas existentes.

Política de formación: Los miembros del Comité Paritario de Formación (JTC) han organizado un retiro preparatorio a fin de reactivar el JTC, y pronto se convocarán reuniones operativas. En este marco, el Sindicato del Personal podrá opinar sobre la utilización de los fondos destinados al desarrollo del personal, el impacto de los gastos de formación y la evaluación de la manera en que los programas de formación propuestos satisfacen las necesidades y solicitudes de los miembros del personal. El Sindicato del Personal aprovechará esta oportunidad para cerciorarse de que se lleve a cabo cada curso de formación indicado en los informes de evaluación y, en caso contrario, los supervisores deberían justificar su ausencia.

Gestión del desempeño: El Sindicato del Personal ha participado en las negociaciones encaminadas a enmendar el Marco de Gestión del Desempeño. Como consecuencia, los incrementos salariales por méritos están vinculados ahora con los informes sobre el desempeño, y los correspondientes a 2018 se publicaron por primera vez en agosto. Esto aumentará la transparencia del procedimiento. El Sindicato del Personal ha subrayado su objetivo de mantener el interés del personal en este ejercicio para asegurar que el Marco de Gestión del Desempeño se utilice como una herramienta real para ayudar a sus colegas en su progresión profesional. El Sindicato del Personal ha recibido numerosas quejas sobre esta herramienta de evaluación, que se tendrán en cuenta.

La situación de nuestros colegas dedicados a proyectos de cooperación para el desarrollo forma parte de esta discusión, y el Sindicato del Personal mantendrá informado a todo el personal a su debido tiempo sobre toda evolución de la situación en lo que respecta a estos temas importantes.

VI – Un sindicato más fuerte

A – Comunicación

Objetivo: Asegurar que el Sindicato del Personal se comuniquen con el personal de una manera más efectiva, en lo que respecta tanto a los problemas actuales como a los progresos realizados, en estrecha colaboración con los grupos de trabajo pertinentes.

Medios de acción

- Informar regularmente al personal sobre las novedades a través del sitio web del Sindicato, de las redes sociales, etc.
- Actualizar el sitio web en español, francés e inglés.
- Actualizar las notas informativas existentes sobre cuestiones importantes como el Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal, la utilización de las cotizaciones de los afiliados, la contratación y la selección.
- Mejorar la redacción del material del Sindicato (en particular sus folletos y formularios de afiliación) para hacerlo más inclusivo.
- Redactar nuevas notas informativas para que los funcionarios interesados comprendan mejor los procedimientos.
- Comunicarse regularmente con el comité de redacción de UNION en lo tocante a la publicación de editoriales sobre las políticas y procedimientos de la OIT.
- Hallar nuevas formas de promover las campañas del Sindicato del Personal y de explicar de qué tratan, en particular las campañas de contratación, las actividades de formación, etc.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena apoyada por Harvey Addo-Yobo, Yvan Poulin, Patricia Rangel Charrier

El equipo de comunicación se reúne semanalmente para preparar los titulares y los comunicados de prensa de la semana. Todos los miembros del equipo mantienen un contacto estrecho entre sí para que el Sindicato y el personal puedan comunicarse rápidamente en caso de urgencia. Esta capacidad de respuesta rápida demostró ser crucial durante los eventos que tuvieron lugar a principios de este año, y permitió que el personal estuviera informado de las novedades a su debido momento.

Los boletines, las emisiones y los titulares son nuestros principales medios de comunicación. Este año, el Sindicato ha redactado 37 comunicados de prensa.

Este año, el equipo de comunicación, entre otras actividades, ha prestado su apoyo durante los siguientes eventos:

- la campaña sobre los recursos jurídicos, y
- la campaña del CCISUA sobre el ajuste por lugar de destino y las cuestiones relativas a la CAPI, proporcionando el material y el diseño para las pancartas y las publicaciones en las redes sociales, en particular Twitter y Facebook.

La revista *Unión* ha estado muy tranquila este año, en particular porque los editores se han centrado fundamentalmente en otros temas. Además, ha habido pocas contribuciones externas además de las del Comité del Sindicato. A falta de medios humanos, la publicación anual impresa no ha podido finalizarse para este año. No obstante, siempre se acogen con agrado las contribuciones de los miembros del personal que tengan algo que decir. No olviden visitar nuestro sitio web: <http://unionmag.ilostaffunion.org>

El sitio web está actualizándose. Es un largo proceso, pero es necesario para que el equipo proporcione la información más completa posible, en los tres idiomas. Se está avanzando lentamente, pero de manera segura.

El Sindicato seguirá trabajando duro y haciendo todo lo posible para mejorar la comunicación con el personal, utilizando todos los medios de que dispone y apoyándose en los conocimientos de los miembros del equipo.

B – Membresía, representación del personal y capacitación

Objetivos:

- Fortalecer la capacidad de los delegados sindicales y de los nuevos miembros del Comité del Sindicato del Personal en Ginebra para desempeñar sus funciones representativas.
- Ampliar el número de afiliados del Sindicato del Personal de la OIT, y lograr que el personal participe en la labor del Sindicato del Personal de la OIT.
- Ampliar y renovar la Red de delegados sindicales en la sede de la OIT.

Medios de acción

Objetivo 1

- Proporcionar sesiones de formación orientadas a los dirigentes sindicales sobre técnicas de movilización, así como sobre aptitudes de negociación y de influencia para colaborar con el personal directivo a nivel de unidad;
- Finalizar una Guía para los delegados sindicales, a fin de ayudar a los delegados a abordar diversos aspectos de su función representativa, que también se pondría a disposición de los representantes del personal en el terreno;
- Proporcionar orientación a los delegados sindicales en su labor a través de reuniones *ad hoc*, tutorías o formación (se pedirá a cada miembro del grupo de coordinación que trabaje con cuatro o cinco delegados, a fin de verificar con ellos su trabajo y de constituir un grupo de expertos con miras a futuros retos; esto incluirá estar presentes junto con los delegados sindicales en las reuniones con el personal directivo de los departamentos).
- Identificar los departamentos en los que hay una reestructuración en curso o prevista para 2019, en particular vinculada con el Examen de los procesos operativos (en colaboración con el Grupo de Trabajo Ad Hoc para el Examen de los procesos operativos del Comité del Sindicato del Personal), a través de la comunicación regular con el Departamento de Recursos Humanos;
- Establecer grupos de trabajo integrados por miembros del Comité del Sindicato del Personal y por delegados sindicales en los departamentos clave que se enfrentarán a una reestructuración, proporcionando orientación sobre la aplicación de las directrices para la gestión del cambio y sobre la movilización del personal para que participe en los procesos de transición;
- Facilitar información regularmente a la Red de delegados sindicales a través del sistema de correo electrónico, sesiones informativas de “café-croissants” y almuerzos comunes.

Objetivo 2

- Elaborar una campaña de sindicación para 2019 dirigida a las oficinas regionales y las unidades en la sede de la OIT que cuentan con menos miembros de cara a actividades de sindicación específicas, incluida la organización del Día del Sindicato en 2019;
- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de “café-croissants” con los departamentos de la OIT en la sede en 2019, en los departamentos que cuentan con un delegado sindical, con miras a fortalecer el apoyo al sindicato.
- Mantenerse en contacto con los titulares regionales y sus sustitutos, a fin de intercambiar experiencias y de prestarse asistencia mutua en el proceso de contratación.

Objetivo 3

- Organizar un mínimo de dos sesiones de información de “café-croissants” en los departamentos de la OIT sin un delegado sindical, a fin de reclutar a nuevos delegados para completar la red.

A lo largo del año pasado, el Comité del Sindicato del Personal ha continuado apoyando activamente la red de delegados sindicales en la sede, fortaleciendo sus capacidades y realizando actividades de sensibilización, lo que ha permitido ampliar la red y cubrir entre 25 y 26 circunscripciones, gracias a nuevos delegados sindicales en los departamentos INWORK y RESEARCH.

Apoyo a los delegados sindicales en su labor

Los coordinadores de los delegados sindicales han apoyado activamente la labor de ciertos delegados sindicales organizando una serie de reuniones con el personal y la dirección, a menudo durante una mañana de café y croissants. Estas reuniones han permitido a los delegados sindicales conocer mejor a sus colegas y ser más activos dentro de sus circunscripciones.

Campaña de afiliación y organización

En febrero de 2019, tuvo lugar una reunión con los representantes regionales durante la primera reunión de la Asamblea General anual, a fin de determinar el número de miembros sindicados por región y de destacar los esfuerzos realizados en el terreno para invitar al personal a afiliarse al Sindicato. Hasta la fecha, a mediados de septiembre, se han afiliado al Sindicato del Personal 169 personas este año, 146 de ellas en el terreno y 23 en la sede. La gran mayoría de los nuevos miembros del Sindicato en Ginebra se han afiliado durante el período de los recursos jurídicos. En el terreno, el número de miembros del Sindicato ha aumentado considerablemente en Tailandia, el Perú y Costa Rica.

VII – Reforzar la seguridad del personal

Objetivo: Fortalecer la red de representantes sindicales conocedores y equipados de los medios para defender los derechos del personal en relación con la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar en la OIT.

Medios de acción

- Apoyar la aplicación de la política y el procedimiento de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través de la participación activa en el Comité para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (COSH), y contribuir a la actualización periódica y a la puesta en práctica efectiva del plan de acción del COSH;
- Participar en el grupo de trabajo del COSH sobre el estrés en el trabajo y contribuir a hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Negociación en 2016;
- Apoyar la red de representantes del Sindicato del Personal en materia de SST en las oficinas exteriores y en la sede, a través de la facilitación de información, de actividades de sensibilización, de asistencia técnica y de formación;
- Contribuir al desarrollo de las capacidades entre los miembros del Comité del Sindicato del Personal, elaborando directrices de fácil utilización orientadas a los representantes en materia de SST sobre cómo desempeñar sus funciones en lo que referente a la SST;
- Asegurar que el personal tenga voz en el Comité Directivo para la renovación del edificio, de tal manera que se apliquen las normas más estrictas de seguridad y salud y de bienestar durante la renovación del edificio de la sede, en consulta con los representantes del Sindicato, los delegados sindicales y los puntos focales;
- Apoyar todas las iniciativas ecológicas dentro de la OIT, incluso a través de políticas existentes como el teletrabajo.
- Asegurar que se mantenga informado al personal de los avances en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo por medio de comunicaciones y/o de sesiones de información.

Comité sobre la seguridad y salud ocupacional (CSSO)**Miembros titulares:** Yoshie Noguchi, Christiane Wiskow**Miembros suplentes:** Harvey Clavien, Ana Catalina Ramirez Abarca**Grupo de trabajo sobre seguridad y salud ocupacional y cuestiones de medio-ambiente****Coordinadora:** Christiane Wiskow**Miembro:** Yoshie Noguchi**Consejeros técnicos:** Harvey Clavien, Jean-Louis Dominguez, Jürgen Menze, Tzvetomira Radoslavova, Ana Catalina Ramirez AbarcaLogros:

Un gran logro ha sido la reactivación del Comité sobre la seguridad y salud ocupacional (CSSO) en la sede. A través de iniciativas de comunicación persistentes y, por último, de una solicitud formal presentada al Director General, la Administración tomó medidas y reeligió a un Presidente del COHS. Agradecemos al Sr. Moussa Oumarou su disposición a aceptar la función de Presidente del COSH como un mandato continuo. Durante la primera reunión del COSH (marzo de 2019), acordamos un mecanismo para garantizar el funcionamiento del COSH en caso de ausencia temporal del Presidente. El COSH se reunió en tres ocasiones en 2019 con miembros parcialmente nuevos del COSH en el ámbito administrativo. Las reuniones fueron muy constructivas y orientadas a soluciones, y tuvieron por objeto y promover la aplicación de la política de SST de la OIT. El plan de acción se revisó y actualizó, y se está elaborando un plan de acción presupuestado. Se alcanzó un acuerdo sobre nuestra sugerencia de que la formación de los miembros de los mecanismos de SST fuera una prioridad, y se han dado los primeros pasos para adoptar un enfoque global y finalizar los materiales de formación elaborados por el Coordinador de SST.

El Sindicato del Personal proporcionó asimismo información específica sobre la SST a los representantes del personal, por ejemplo, en la reunión celebrada en la región de Asia y el Pacífico. También dimos curso a solicitudes específicas de los representantes del personal en las oficinas exteriores, y facilitamos la comunicación y el intercambio de información con el Coordinador de SST de la OIT. Además, el Sindicato del Personal colaboró con el grupo mixto de trabajo para preparar los eventos con motivo del Día Mundial de la Salud Mental celebrado en Ginebra (10 de octubre de 2019).

Desafíos:

Existen situaciones muy diversas relativas a las cuestiones de SST en todas las oficinas regionales y de país. Si bien en algunas oficinas los comités o mecanismos locales de SST están activos, en otras están inactivos. Uno de los retos es fomentar la participación activa de todas las partes que participan en la aplicación de la política de SST en todas las oficinas. Mantener actualizada la información, por ejemplo, la lista de representantes de la SST en el caso de los movimientos del personal, es uno de los aspectos de la labor eficaz en materia de SST. Algunas oficinas acceden fácilmente a la información sobre la SST porque existe un especialista en SST en el equipo, mientras que otras no saben a quién dirigirse si tienen preguntas. El grupo de trabajo sobre la SST trata de hallar maneras de mejorar el contacto con los colegas que están en el terreno.

En general, se reconocen las limitaciones de recursos en lo que respecta a la aplicación efectiva de la política de SST, tanto en términos de finanzas como de capacidad del personal, como el tiempo de trabajo. Dejar de lado el tiempo de trabajo constituye un reto este año del centenario, y también causa retrasos en la preparación de material de información del Sindicato del Personal sobre la SST. El grupo mixto de trabajo sobre el estrés laboral aún no ha realizado actividades a pesar de nuestras reiteradas solicitudes.

Quisiéramos reiterar que la creación de una cultura de protección, seguridad y salud es un reto a largo plazo que requiere la sensibilización y la acción de todas las personas en su trabajo diario, así como un compromiso con la aplicación activa de la política de SST de la OIT.

SECCION 3 – Acciones periódicas y regulares

I – Solucionar los problemas del personal en las oficinas del terreno

Objetivo: Proseguir con el intercambio de información, intensificarlo y coordinarlo entre las diferentes regiones y la sede en relación con:

- La aplicación efectiva de las nuevas estructuras exteriores;
- Los procedimientos de contratación y selección mediante el desarrollo del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad;
- La continuación de la negociación con la Administración sobre la revisión de las descripciones de puesto, para aplicarla de manera efectiva lo antes posible;
- La reclasificación de los puestos en las oficinas exteriores;
- La instauración y la efectividad de grupos de revisión independientes (GRI) para las reclasificaciones en las oficinas exteriores. Este objetivo está vinculado con la revisión de las descripciones de puesto;
- Las perspectivas de carrera mediante la nueva política de movilidad;
- La seguridad del personal de las oficinas exteriores para todas las categorías, tanto en relación con el acoso como con la salud y la seguridad física;
- La lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local en relación con las políticas de seguridad y evacuación, en particular los derechos y las prestaciones ligados a los lugares de destino de alto riesgo.

Medios de acción

- Proseguir con las discusiones mensuales que se organizan regularmente vía Skype con todos los representantes regionales que resultan eficaces porque facilitan el intercambio de experiencias sobre las modalidades de aplicación de las prioridades mencionadas anteriormente. Existe actualmente una planificación trimestral para programar las reuniones mensuales.
- Recopilar y compartir las buenas prácticas al tiempo que se llama la atención sobre las irregularidades, con miras a reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones con las diferentes instancias de decisión en la sede.

Coordinador: José Tossa apoyado por Alessandro Chiarabini, Manuel Cespedes Ocampo, Jean-Louis Dominguez, Yoshie Noguchi, Sergio Velasco

1- Principal logro

El 25 de julio de 2019, la Administración y el Sindicato firmaron el Convenio colectivo sobre las nuevas descripciones genéricas de empleos del personal de la categoría de servicios nacionales y de la categoría de servicios generales en los lugares de destino fuera de la sede.

Esta firma es la fase final de una larga e intensa negociación que ha durado dos años.

La negociación se ha orientado por el principal objetivo de facilitar y propiciar **la progresión profesional de los colegas del terreno**.

Tras esta negociación, se han realizado los siguientes progresos importantes:

- La consideración de la experiencia equivalente en la progresión profesional. Este logro es esencial para los colegas de la categoría de servicios generales cuya progresión profesional se ha

visto “bloqueada” en cierta medida por el hecho de no tener necesariamente un diploma universitario requerido. Por lo tanto, a través de esta disposición, pueden postular a concursos. [Véase el ***Estatuto del Personal (artículo 4.2 a),iii)***]

- El párrafo 3 del preámbulo del Convenio colectivo reconoce dos principios importantes para el Comité del Sindicato y para el personal, a saber:
 - a. brindar oportunidades profesionales más amplias, y
 - b. con independencia de la fuente de financiación, la Oficina sigue decidida a asegurar que la clasificación de todos los puestos sea coherente y esté armonizada en toda la Organización.
- El grado G1 se ha suprimido; el grado G7 se ha mantenido y se ha confirmado; el grado NOC se ha introducido en la escala de grados de la OIT.
- En los concursos, el concepto de funciones específicas ya no existe; sólo son válidas las funciones generales nuevas.
- Al aplicarse, el artículo 6 del Convenio colectivo contribuye principios importantes relativos a los grados de los funcionarios activos, poniendo particularmente de relieve el no descenso en lo que respecta a la clasificación por grados. Es decir, se mantendrá el grado del puesto ocupado antes de la aplicación.
- Además, si el puesto está clasificado a un nivel más alto, el/la titular obtendrá este nuevo grado sin que sea necesario aprobar un concurso.
- Hemos logrado que pueda utilizarse la circular 639, como posible solución en el caso en el que el funcionario no esté satisfecho tras la fase de aplicación, durante un tiempo ilimitado e incluso tras haber firmado el “acuse de recibo”.

Desde el 8 de septiembre de 2019, cada funcionario ha recibido una carta individual en la que se le indica su nueva familia de empleo y su grado. Se recomienda acusar recibo de este correo, que no significa que se acepte la propuesta realizada por la Administración. A continuación, cada funcionario tiene derecho a utilizar los dos meses de plazo previstos en el convenio colectivo para discutir el tema con su superior jerárquico, su Director, bajo la coordinación del responsable regional de recursos humanos, a fin de evaluar su situación personal.

El Comité del Sindicato pone de buen grado a disposición de sus miembros su servicio de asistencia durante las discusiones, precisando que el miembro del personal puede ser asistido asimismo por un colega o también por un antiguo funcionario.

Esta fase de transición es una fase delicada, y el Comité del Sindicato de Ginebra está a su disposición para apoyar a los responsables sindicales en el terreno a fin de ayudar/prestar asistencia a los colegas de la manera más eficaz posible. A tal efecto, se ha editado una guía especial, con instrucciones claras y precisas para asegurar un acompañamiento cercano durante esta fase de transición.

Medios de acción

- Establecimiento de un servicio de vigilancia para ayudar a los colegas durante la fase de la aplicación de las nuevas descripciones de las funciones.

2- Los demás logros:

El establecimiento efectivo de las nuevas estructuras del terreno, en todas las regiones, es ahora una realidad concreta. Sin embargo, es necesario un seguimiento del Comité para superar ciertas dificultades específicas, en particular el reajuste de los efectivos entre las diferentes oficinas para las cuales se exige los mismos resultados.

El establecimiento y la efectividad de Grupos de Revisión Independiente (GRI) para las reclasificaciones en el terreno son una realidad en África con el establecimiento del grupo. Se ha previsto un curso de formación para mediados de octubre de 2019. Las demás regiones (Asia y el Pacífico y América Latina) están discutiendo con la Administración su establecimiento a la mayor brevedad. Cabe subrayar que este dispositivo también se ha previsto en el acuerdo de establecimiento de las nuevas descripciones de las funciones (circular 639), efectivo desde septiembre de 2019.

Los procedimientos de contratación y de selección mediante el establecimiento del Comité de Contratación Asignación y Movilidad (RAMC) siguen su curso en materia de discusión con la Administración, en particular para la región de África.

La cuestión de los reembolsos de la CSSP ha mejorado, en particular con el establecimiento, a mediados de mayo de 2019, de un sistema electrónico de presentación de las solicitudes de reembolso. Esta nueva herramienta deberá permitir reducir los períodos de espera del reembolso. El Comité del Sindicato sigue de cerca la situación, en particular a través de una encuesta de satisfacción en curso.

Medios de acción

- El seguimiento de las discusiones mensuales organizadas regularmente por Skype con todos los representantes nacionales es una realidad eficaz que facilita el intercambio de experiencias sobre las modalidades de establecimiento de las prioridades mencionadas anteriormente.
- Se identifican e intercambian las buenas prácticas, poniendo de relieve al mismo tiempo las irregularidades, a fin de reforzar la participación y la acción del Sindicato durante las negociaciones celebradas en los diferentes órganos decisorios en la Sede.
- En lo que respecta a las perspectivas profesionales a través de la nueva política de movilidad, se conocen e identifican las deficiencias del dispositivo. El Comité debe prestar a esto una atención particular, concretamente al revisar el IGDS que está discutiéndose.
- Por último, en lo que respecta a la lucha contra la discriminación entre el personal internacional y el personal local, y las políticas de seguridad y de evacuación, en particular los derechos y prestaciones vinculados con los lugares de destino de alto riesgo, persisten lagunas que requieren iniciativas concretas que pueden discutirse con la Administración.

II – Utilización de recursos financieros

Objetivo: Asegurar la máxima transparencia en la utilización de los recursos financieros.

Medios de acción

- Examinar el proceso de control y de seguimiento de todas las transacciones financieras.
- Abrir progresivamente las cuentas bancarias AMFIE para las oficinas exteriores que lo necesitan.
- Establecer los procedimientos de transferencia de fondos a estas cuentas.

Tesorero: Yvan Poulin

Aunque se abrió una cuenta con la AMFIE a principios de este año, lamentablemente este establecimiento no ha cumplido sus promesas. En efecto, a pesar de las especificaciones sumamente detalladas elaboradas en lo que respecta a la utilización de esta cuenta y de los requisitos que tendría que cumplir, la AMFIE no ha podido satisfacer de manera adecuada las necesidades del Sindicato. Por consiguiente, se decidió cerrar esta cuenta y estudiar otras soluciones.

En espera de una solución bancaria externa fiable y sostenible, el Sindicato propone a todas las oficinas que no pueden abrir una cuenta en nombre del Sindicato en su país que abran una cuenta nominativa dando poder de representación a otro miembro del comité local. La parte (75%) de las cotizaciones de los miembros de estas oficinas no se transferirá íntegramente a estas cuentas. Sólo estarán disponibles las cuantías necesarias para asegurar el buen funcionamiento del Sindicato, así como las cuantías destinadas a cubrir los eventos previstos de conformidad con la circular interna N° 1.

III – Apoyo al personal de la OIT para la prevención y resolución de conflictos

Objetivo: Representar y defender los intereses individuales y colectivos del personal.

Medios de acción

- Proporcionar información y/o recomendaciones a los miembros del personal a título individual, en la sede y en las oficinas exteriores, sobre la aplicación y la interpretación del Estatuto del Personal, los convenios colectivos y los documentos SDGI, y sobre las políticas y procedimientos en vigor.
- Proporcionar información y/o recomendaciones sobre las cuestiones relativas a los derechos colectivos.
- Difundir notas de información sobre los procedimientos aplicables a los funcionarios.
- Representar y acompañar los funcionarios en el marco de la prevención de conflictos.
- Organizar sesiones de información en la sede y en las oficinas exteriores, en particular en el marco de las reuniones regionales o vía Skype.
- Asegurar el seguimiento de las recomendaciones de los órganos internos e identificar tendencias para responder a las necesidades del personal.

Coordinadora: Elisabeth Fombuena

Miembros: Carlos Carrión-Crespo, Alessandro Chiarabini, Catherine Comte-Tiberghien, Patricia Rangel Charrier, Clara Van Panhuys

Consejera técnica: Chloé Charbonneau-Jobin

Durante el período comprendido entre enero y octubre de 2019, más de 105 de nuestros colegas solicitaron asesoramiento jurídico individual por diversos motivos. Esto no incluye las solicitudes de los miembros del Comité del Sindicato del Personal local en las oficinas en el terreno sobre cuestiones colectivas y/o individuales, y tampoco las consultas que condujeron a recursos formales de conformidad con las disposiciones reglamentarias de la OIT sobre la resolución de conflictos.

La mayoría de las consultas estuvieron relacionadas con los siguientes temas: el uso inadecuado de ciertos tipos de contrato; la contratación y selección; la política de licencia de maternidad/parental; las solicitudes de reclasificación; la terminación del contrato; el salario y las prestaciones en caso de promoción y/o nombramiento; las evaluaciones del desempeño y otras cuestiones relativas a las

relaciones laborales, incluidos algunos casos de alegaciones de acoso en el lugar de trabajo (acoso psicológico y sexual).

Como se ha observado en años anteriores, las consultas jurídicas están aumentando constantemente. El Sindicato del Personal sigue trabajando para cerciorarse de que los casos se resuelvan de manera informal en lugar de mediante litigios. La solución temprana de los conflictos es la mejor forma de mantener un medio ambiente de trabajo saludable. El Sindicato del Personal se propone lograr una tasa más alta de solución informal de conflictos, y se están realizando esfuerzos sostenidos a este respecto, entablando un diálogo continuo con la Administración.

Desde diciembre de 2018 y a principios del año 2019, el Sindicato del Personal siguió centrado en la cuestión del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra, y presentó 250 quejas individuales ante el Tribunal Administrativo de la OIT contra el ajuste por lugar de destino revisado en Ginebra. El 3 de julio de 2019, el Tribunal dictó su sentencia núm. 4134, que dio curso favorable a las quejas presentadas por los funcionarios de la OIT. Esto constituye una victoria sin precedentes en muchos aspectos. Por primera vez en la historia, el Tribunal ha concluido que la CAPI no tiene autoridad de conformidad con su estatuto para determinar los ajustes por lugar de destino. La CAPI sólo puede formular una recomendación a la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tiene la autoridad para decidir al respecto. El Tribunal también determinó que la CAPI no había proporcionado “términos estadísticos, matemáticos, metodológicos o científicos” para explicar la medida de reducción de la diferencia en el sistema de ajustes por lugar de destino, que solía estar establecida en el 5 por ciento, por lo que su reducción “no tenía fundamento ni era transparente”. Aunque el Tribunal no examinó otros argumentos que el Sindicato del Personal había esgrimido en nombre de los querellantes, observó que “algunos de ellos planteaban cuestiones de fondo importantes”.

El Sindicato del Personal sigue atento a las consecuencias de esta decisión para el sistema común de las Naciones Unidas y colabora estrechamente con las CCISUA y con otras federaciones del personal. Estas quejas han arrojado luz sobre una serie de preocupaciones constantes del Sindicato del Personal en relación con los métodos de trabajo de la CAPI, su gobernanza interna, su falta de rendición de cuentas y su inobservancia del Estado de derecho, en particular tras la 89ª reunión de la CAPI en Viena el pasado mes de agosto, en la que la CAPI expresó públicamente su desacuerdo con la decisión del Tribunal en la sentencia núm. 4134. El Sindicato del Personal seguirá de cerca la próxima decisión del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas (TANU) relativa a las quejas presentadas por otros funcionarios del sistema común de las Naciones Unidas que no entran dentro de la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT.

Desde un punto de vista de procedimiento, estas quejas también han ilustrado los límites del marco jurídico actual, ya que el Sindicato del Personal no puede presentar quejas ni reclamaciones en el interés colectivo ante la JCMA y el Tribunal. El Sindicato está más decidido que nunca a no escatimar esfuerzos para velar por que la administración pública internacional tenga un sistema moderno, eficaz y eficiente de relaciones laborales que responda a los intereses del personal y de sus miembros. Esto comienza con la negociación colectiva de todas las condiciones de trabajo y con la posibilidad de que el Sindicato del Personal emprenda acciones colectivas en nombre de sus miembros en relación con cuestiones que afectan a sus derechos e intereses colectivos. El Sindicato del Personal participará en una reunión con el Tribunal el 21 de octubre de 2019, junto con otras federaciones del personal, representantes legales del personal y consejeros jurídicos de otras organizaciones, y transmitirá estas preocupaciones y sugerencias, que ya se han indicado en el pasado en reiteradas ocasiones.

IV – Internacional

Objetivo: Fortalecer las alianzas a escala internacional y velar por el establecimiento de la negociación colectiva al nivel general de las Naciones Unidas.

Medios de acción

- Fortalecer los vínculos con las grandes centrales sindicales mundiales y aquéllas a las que está afiliado el Sindicato, con miras a beneficiarse de su logística y de su influencia para establecer, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, un mejor marco de relaciones profesionales.
- Avanzar hacia un intercambio de conocimientos y de recursos, y de actividades para las campañas de movilización al nivel de las Federaciones internacionales de la administración pública internacional.
- Proseguir con las actividades en el «Groupe de Genève» a fin de responder mejor a los intereses y necesidades del personal de las organizaciones internacionales en el plano local.
- Alentar a los representantes del personal a crear FUNSAs locales en el terreno o a participar en las mismas.
- Fortalecer los vínculos con diferentes grupos inter-agencias (tales como UN Globe, UN + o la red feminista de las Naciones Unidas) a fin de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de ciertas categorías de trabajadores en las Naciones Unidas que pueden ser objeto de discriminación (por motivos de raza, origen étnico, origen social, ascendencia nacional, nacionalidad, sexo, situación familiar, responsabilidades familiares, edad, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, religión, discapacidad, estado serológico respecto del VIH o afiliación sindical).

Coordinadora: Catherine Comte-Tiberghien

Miembros: Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (punto focal UN Globe), Faustina Van Aperen

El Sindicato ha realizado grandes esfuerzos para mantener debidamente informados a los miembros del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y al Grupo de Ginebra, con el fin de que puedan comprender bien el proceso de negociación colectiva y de que acabe siendo una realidad en los demás sindicatos y asociaciones del personal. Se realizó una presentación sobre el tema durante la Asamblea General del CCISUA en junio. Ésta suscitó un gran interés y el Sindicato del Personal de la OIT ha compartido varios documentos que permiten comprender todas las ventajas e inconvenientes del diálogo social.

Como miembro de la Comunidad Ginebrina de Acción Sindical (CGAS), el Sindicato se ha centrado fundamentalmente en dos eventos importantes a lo largo del año: la conmemoración del Día del Trabajo, el 1º de mayo, durante el cual nuestra Presidenta fue una de las oradoras oficiales, y la manifestación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) el 17 de junio, que congregó a casi 3 000 sindicalistas provenientes de toda Europa y más allá en la Place des Nations.

El Sindicato ha estado asimismo muy presente en la defensa de los derechos de los colegas en el terreno, utilizando todas las sinergias existentes entre el Sindicato y los sindicatos nacionales.

También ha seguido apoyando la creación de federaciones locales de asociaciones y de sindicatos del personal del sistema de las Naciones Unidas, a fin de estar mejor preparados en caso de futuras campañas para defender las condiciones de empleo y de trabajo en el terreno.

V – Foro para usuarios del IRIS

Objetivo: Prestar atención al despliegue de IRIS en las oficinas exteriores de la OIT, asegurando que el cambio no conduzca al deterioro de las condiciones de trabajo de los colegas.

Medios de acción

- El Sindicato continuará participando, como observador, en todas las evaluaciones de los procesos operativos que resulten de la implementación de IRIS. También seguirá siendo un punto focal, en el caso de que el personal se encuentre con posibles dificultades durante esta fase de implementación. Para 2019, habrá un despliegue completo de IRIS en todas las oficinas exteriores en la región de África.
- El Sindicato seguirá exigiendo una capacitación continua en IRIS ya sea en la Sede o en las oficinas exteriores para proporcionar suficientes oportunidades profesionales para el personal de los Servicios Generales y para terminar con el reemplazo de personal jubilado.
- También esperamos que se tomen medidas para garantizar que la capacitación y los materiales de capacitación estén disponibles en el idioma de las oficinas de la región.

Miembros: Manuel Céspedes Ocampo, José Tossa

Logros:

2019 es el año de finalización de la implantación de IRIS en todas las oficinas exteriores de la OIT. Este año, el equipo IRIS del Sindicato del Personal sigue participando en las reuniones de trabajo del equipo de implantación de IRIS.

Las dos primeras olas de implantación de IRIS en las oficinas de África finalizaron en junio de 2019. La tercera ola se concluirá en octubre de 2019 y comprenderá el lanzamiento de IRIS en las oficinas de la OIT en Dar-es-Salaam, Kinshasa, Le Caire y Yaundé.

El principal papel del Sindicato del Personal durante las reuniones es asegurar la introducción sin contratiempos de estos cambios en las nuevas funciones o responsabilidades del personal de las oficinas exteriores.

Desafíos:

El Sindicato seguirá estando atento al impacto del lanzamiento de IRIS en los colegas de las oficinas exteriores.

II. ACTIVIDADES EN LAS REGIONES

África

Miembro Titular: Roger Mavinga Nkambu

Miembro Suplente: José Tossa

CSSP/SHIF: Después de Pretoria, la CAPS ha llevado a cabo una misión conjunta con el Sindicato en Abiyán a fin de estudiar la posibilidad de acercar a los proveedores locales de servicios de salud y al personal. Por su parte, Kinshasa y Dar es Salaam esperan la acción de la CSSP en respuesta a los expedientes presentados con miras a establecer contratos con los mejores servicios médicos disponibles

localmente. El objetivo es evitar la dificultad de financiar anticipadamente los cuidados de salud. Las lecciones extraídas permitirán extrapolar esta práctica a otras oficinas en la región.

Procedimientos de reclasificación: La limitación en términos de grado de ciertas categorías de empleos, en particular las finanzas, constituye la principal preocupación expresada tras la publicación de las nuevas descripciones de los puestos. Por lo tanto, es importante proteger las necesidades básicas del personal, en particular quienes están llamados a gestionar los fondos. Además, los colegas que esperan que se dé curso a sus solicitudes de reclasificación se preguntan qué sucederá a continuación en términos de las descripciones de referencia de los puestos.

Asistencia, apoyo y asesoramiento: Se ha proporcionado asesoramiento a los colegas que han consultado al Sindicato por diversas preocupaciones. A fin de prevenir de manera sostenible las situaciones desafortunadas, la OIT debe seguir fortaleciendo las capacidades de su personal directivo y multiplicar las ocasiones de formación/sensibilización de su personal.

Salarios: La remuneración del personal se deteriora a causa de la obsolescencia de la metodología que permite establecer dicha remuneración, y del propósito inconfesado del sistema de las Naciones Unidas de abordar los salarios de su personal para reducirlos. Si bien esta cuestión incumbe al sistema de las Naciones Unidas, la OIT debe seguir desempeñando un papel primordial para que las Naciones Unidas subsanen sus deficiencias.

Jubilación de los directores: El Miembro titular participó en febrero de 2019 en la jubilación de los directores de la región de África que tuvo lugar en Addis-Abeba. El mensaje del Sindicato se transmitió a la Directora Regional.

Establecimiento del Grupo de Revisión Independiente (GRI): Tras el establecimiento del Grupo a nivel regional, los miembros designados conjuntamente por la Oficina Regional y el Sindicato a nivel regional recibirán una formación para su inmersión en El Cairo a mediados de octubre de 2019. Este mecanismo consultivo desempeñará un papel primordial en el establecimiento de las nuevas descripciones de las funciones, al ser efectivo desde septiembre de 2019.

Américas

Miembro titular: María Elena Lopez Torres

Miembro suplente: Sergio Velasco

RECURSOS HUMANOS

El personal recibió con mucha preocupación el resultado del Ejercicio de Revisión de Puestos. La información sobre el nuevo marco tendría que haber llegado antes y de manera completa a los representantes del sindicato.

Muchos colegas han visto su descripción de puesto con desagrado ya que encontraron que no correspondía con la actual descripción que tienen ya que hacen muchas más tareas de las que se espera.

En otros casos al haber desaparecido puestos, se ha cortado totalmente la perspectiva de carrera para colegas de grado GS-7 ya que el techo es ese y no hay más NO. (Finanzas, por ejemplo).

Finalmente, en nuestra región luego de un año de ausencia por temas de licencia de estudio nuestra Coordinadora Regional de RRHH, presentó su renuncia al cargo para ir a un puesto en UNWOMEN en Nueva York. El puesto no ha sido convocado aún y nuevamente se deja la responsabilidad regional con la Asistente Principal de RRHH en Lima.

FONDOS DESTINADOS A FINANCIAR EL DESARROLLO DEL PERSONAL

Hemos observado durante mucho tiempo que los fondos, aunque se transfieren del presupuesto central en la sede, continúan siendo el objetivo de actividades e iniciativas que se originan fuera de la oficina en el país. En la mayoría de los casos, los funcionarios son invitados a las actividades de la OR y HQ y reciben instrucciones/sugerencias para solicitar apoyo de los fondos locales. La dificultad aquí es doble, se hace difícil para las oficinas garantizar que los fondos estén asegurados para las prioridades de desarrollo del personal acordadas según sus BOC y con frecuencia, las actividades que se clasifican como "capacitación" son regulares en los bienios y/o reuniones anuales HQ y la OR, no destinadas a la capacitación, pero más allá de eso, crean un escenario en el que algunos funcionarios acceden repetidamente al presupuesto del SDF y otros no.

CSSP/SHIF

Hemos notado una mejora en el tiempo de procesamiento de reembolsos. Entendemos que hay algunos casos de demora aún, pero debemos admitir una gran mejora. El personal está más satisfecho con ello.

La implementación del nuevo sistema SHIF ON LINE, es bastante amigable y útil. Ahora si es posible dar un mejor seguimiento a las solicitudes de reembolso.

Esperamos que este nuevo sistema sea accesible a los funcionarios jubilados pronto.

RECIENTE DESIGNACIÓN DE DIRECTOR REGIONAL

Luego de casi un año se nos informó que el colega Vinicius Pinheiro, quien fuera Director de la OIT/NY asumirá funciones como Director Regional para América Latina y el Caribe a partir del 15 de enero de 2020. El personal estará muy atento y expectante por su gestión. Es fundamental que la región tenga alguien al frente de su conducción. Casi un año sin Director no es una situación ideal.

Como representantes del Sindicato de Personal de todos los funcionarios tanto locales como de contratación internacional en las Américas y el Caribe reafirmamos nuestro compromiso para trabajar por un Sindicato más fuerte protegiendo y tratando de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Un reto que se nos presenta es mejorar y fortalecer los lazos entre los representantes sindicales en nuestra región y de la misma manera mejorar los canales de comunicación con el SUC en la Sede.

Asia y el Pacífico

Miembro Titular: Pong-Sul-Ahn

Miembro Suplente: Yoshie Noguchi

Los Sindicatos del Personal en Asia y el Pacífico continúan logrando nuevos afiliados y su representación es alta en general. Sin embargo, el Sindicato del Personal y el personal han expresado diversos motivos de preocupación y se han enfrentado a una serie de retos en toda la región. El informe refleja los resultados de la reunión del Comité Regional del Sindicato del Personal (Kathmandu (Nepal), 9-13 de septiembre de 2019), en la que los representantes de los Sindicatos del Personal discutieron los principales retos y ámbitos de preocupación.

Nuevas descripciones genéricas de los puestos

- Preocupaciones especiales por los puestos híbridos – las múltiples funciones de familias de puestos y la complejidad del trabajo en las oficinas exteriores de múltiples países

- Necesidad de planificación de los recursos humanos correspondientes
- Vigilancia: las repercusiones en las condiciones de trabajo; coherencia para todas las descripciones de los puestos (Presupuesto ordinario-Cooperación técnica)
- Asegurar que se imparta la formación necesaria al personal

Reforma de las Naciones Unidas

Ya está avanzada y ha comenzado a tener graves repercusiones. Los siguientes aspectos son esenciales:

- El intercambio de información
- Un proceso participativo (a nivel mundial, regional y nacional)
- Medidas para prevenir o mitigar las consecuencias negativas en el personal; la seguridad del empleo; las condiciones de trabajo

Encuesta local sobre los salarios

- Llevar la voz de la OIT (Administración + Sindicato del Personal) a la revisión de la metodología por la CAPI
- De manera análoga, las oficinas en el terreno de la OIT frente al Comité Regional
- Asegurar que se imparta formación a los miembros del CLES

Contratación y selección

- Uniformidad del proceso en la región para la participación del representante del Sindicato del Personal, desde la preparación hasta la elaboración de listas cortas, hasta la incorporación al panel de selección como “miembro”
- Respeto del Estatuto del Personal, por ejemplo, los requisitos mínimos, la experiencia equivalente, la no discriminación
- Promoción de la movilidad funcional y geográfica del personal
- Reconocimiento de la experiencia de los candidatos internos

Conciliación de la vida laboral y familiar

- Igual aplicación de la política de teletrabajo y ampliación de su cobertura más allá de los motivos laborales y otras IGDS sobre el tiempo de trabajo
- Promoción activa de diferentes modalidades de tiempo de trabajo flexible

La SST y la prevención de la violencia/el acoso en el trabajo

- Garantía de la participación de los representantes del Sindicato del Personal para obtener información oportuna, adoptar medidas y celebrar consultas – i) establecimiento o reactivación del CSSO; ii) comités *ad hoc*, p.ej., para la renovación/el traslado de la Oficina, en la OIT/más allá de la OIT– p.ej., la contaminación del aire, las preocupaciones por el asbesto
- Prevención del acoso y la violencia en el trabajo, incluido el abuso de autoridad, examinando las causas profundas

Motivos de preocupación del personal de cooperación técnica

- Necesidad de una política clara para la retención y la continuación profesional del personal de cooperación técnica
- Hasta que se negocie una política contractual, un contrato de duración determinada de un año como mínimo para todos
- Armonización de la duración del contrato con la duración del proyecto, y de las condiciones del personal de cooperación técnica con las del personal con cargo al presupuesto ordinario (p.ej.: incremento salarial por méritos)
- Mejor planificación, por ejemplo, una lista de colegas

Europa y los Estados Árabes

Miembro Titular: Rania Bikhazi

Miembro Suplente: Jean-Louis Dominguez

Oficina Regional para los Estados Árabes

Principales actividades realizadas por el Sindicato del Personal en Beirut entre octubre de 2018 y agosto de 2019:

- Se aumentó el número de afiliados del Sindicato del Personal, de 57 miembros en 2017 a 74 en 2019.
- Se facilitaron las operaciones financieras y la independencia administrativa; se abrió una cuenta bancaria para el Sindicato del Personal en Beirut.
- Contribuciones realizadas por el Comité del Sindicato del Personal de Beirut sobre las directrices de contratación para el personal de cooperación para el desarrollo, a saber, la representación del Comité del Sindicato del Personal en los paneles de contratación para asegurar una mayor transparencia. Los procedimientos operativos estándar siguen estando en formato de proyecto y todavía no se han aprobado. Continúan las negociaciones para finalizar estos procedimientos operativos estándar.
- A solicitud del Comité del Sindicato del Personal de Beirut, en mayo de 2019 se organizó un taller de ética en Beirut dirigido al personal de la OR-Estados árabes para poner de relieve las normas de conducta y las políticas de ética de la OIT, a fin de reforzar las relaciones de trabajo éticas entre los miembros del personal y de aclarar las normas y reglamentos sobre el fraude, el acoso en el lugar de trabajo y otros comportamientos no profesionales.
- En mayo de 2019 se eligió un nuevo Comité del Sindicato del Personal que incorporó la representación de la cooperación para el desarrollo. Tras las elecciones, se organizó una primera reunión con el personal directivo a fin de abordar todos los problemas a los que se enfrenta el personal de la OR-Estados árabes. Se trataron los siguientes puntos: **la contratación y la selección, los procesos operativos, la división de las responsabilidades entre el ETD y el Programa: la reubicación de la Oficina, los retiros de la Oficina y los Comités de la Oficina.**
- El Comité del Sindicato del Personal en Beirut recientemente elegido prevé mejorar los canales de comunicación con el personal directivo y celebrará reuniones trimestrales con él para asegurar el seguimiento regular de los problemas pendientes a los que se enfrentan los miembros del personal en la OR-Estados árabes.

Oficinas de la OIT en Ankara y Moscú

En general, existen unas buenas relaciones de trabajo entre los colegas de la Oficina, pero el nivel de estrés es muy alto en vista del incremento de la carga de trabajo relacionada con el aumento del número de proyectos que se han llevado a cabo. El Sindicato del Personal propone organizar un curso de formación sobre la comunicación efectiva, la gestión del estrés y otros temas conexos que conducirían a un entorno de trabajo más saludable y propicio. A principios de 2019, se introdujo una modalidad de tiempo de trabajo flexible en respuesta a una solicitud del personal. Esto permitió a los colegas gestionar su tiempo de trabajo de una manera más flexible. Un punto importante planteado es la necesidad de mejorar el reglamento de la OIT sobre la lactancia y la licencia de maternidad en consonancia con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre "Política sobre la lactancia".

En Moscú, el nivel de estrés puede depender en gran medida de la carga de trabajo.

Las principales cuestiones planteadas por ambas oficinas son:

- El Comité Local de Estudio de Sueldos (CLES):

Están surgiendo muchos problemas al llevar a cabo los estudios exhaustivos sobre los salarios locales. Cada vez es más difícil obtener información de los comparadores para el estudio, debido a su complejidad y a la falta de interés de las empresas y organizaciones comparadoras seleccionadas. También resulta cada vez más difícil hallar una correspondencia de la calificación profesional entre las organizaciones internacionales y los comparadores.

En Rusia, el estudio provisional de los sueldos realizado en abril de 2018 mostró el nuevo aumento de las escalas de sueldos para las categorías de personal NO y GS (GS – 4,4 por ciento, NO – 4,6 por ciento) y la diferencia se pagó de manera retroactiva. No se tomó ninguna medida en 2019, ya que el ejercicio requiere demasiado trabajo y tiempo del personal para obtener información de comparadores que no están interesados en este ejercicio.

- Desarrollo del personal (fundamentalmente, la elegibilidad del personal de cooperación para el desarrollo)
- SHIF (reconocimiento de los progresos realizados a pesar de la ausencia de proveedores de servicios de salud tanto en Turquía como en Moscú).
- Caja de Pensiones: En Moscú, la inestabilidad del tipo de divisa reduce los ahorros para la jubilación del personal local.

Oficinas de la OIT en Europa Occidental: Bruselas, Lisboa, París, Madrid y Roma

En general, las Oficinas de Europa Occidental están satisfechas con los nuevos servicios en línea de SHIF. Existe una ausencia general de comités en estas oficinas debido a su pequeño tamaño.

Los principales puntos planteados por estas oficinas están vinculados con el reconocimiento de su trabajo en la OIT en su desarrollo profesional, la ausencia de contratos sin límite de tiempo y algunos problemas relacionados con las pensiones en algunas oficinas de la OIT, como Bruselas.

Oficina de la OIT en Budapest

Se ha mejorado la cooperación en general con el personal directivo en lo que respecta a la estructura de la oficina, los procedimientos de contratación y cuestiones administrativas. Sin embargo, persisten los problemas con el estudio sobre el salario local, ya que es muy difícil hallar comparadores, incluso externalizando la tarea (falta de interés, inexistencia de comparadores adecuados). La metodología es fundamentalmente desventajosa para el personal local. En 2019 hubo un incremento de los salarios nominales debido al estudio exhaustivo realizado, pero si se compara con los niveles salariales en dólares de los Estados Unidos/euros, los niveles salariales en florines húngaros para el personal de las Naciones Unidas están por debajo de los niveles registrados en 2012. Se inició una cooperación entre los organismos de las Naciones Unidas presentes en Budapest (FAO, OMS, UNICEF, ACNUR, OIT y OIM) para tratar de concebir posibles medidas en lo tocante a los salarios.

Turín

Miembro Titular: Jesus García Jimenez

Miembro Suplente: Alessandro Chiarabini

En 2018-2019, el Comité del Sindicato del Personal del CIF-OIT (“el Centro”) ha seguido adelante con su programa adoptando un enfoque transparente, participativo y democrático orientado a fortalecer el papel del Sindicato del Personal.

Se ha informado periódicamente al personal sobre los resultados de las discusiones relativas a cuestiones colectivas. También se ha informado con regularidad al personal sobre las discusiones celebradas con el personal directivo en relación con estos temas.

Se han celebrado regularmente asambleas generales con los miembros, y han tenido lugar reuniones de información y asambleas extraordinarias en caso necesario. También se han organizado huelgas para demostrar solidaridad en los casos en que las decisiones han tenido repercusiones negativas en los

colegas en el campus (así como en la sede de la OIT en Ginebra) y en el personal de los proveedores de servicios del Centro.

El período 2018-2019 se ha caracterizado por progresos lentos y limitados, también en lo que respecta a algunas cuestiones planteadas desde el período 2017-2018 (la aplicación del acuerdo sobre contratos basados en proyectos, la apertura de nuevos puestos con cargo al presupuesto ordinario, el desarrollo profesional del personal y la participación del Comité del Sindicato del Personal en la definición de las futuras necesidades de recursos humanos).

Se creó un comité *ad hoc* integrado por miembros del Comité del Sindicato del Personal a fin de proponer revisiones al conjunto de actas y circulares relativas a la cuestión de la conciliación de la vida profesional y familiar (teletrabajo, horas extraordinarias, licencia compensatoria, disposiciones sobre los viajes, licencia parental, etc.).

El Comité presentó su propuesta relativa a la enmienda a dichas circulares en la última asamblea del Sindicato del Personal. Tras alcanzarse un consenso sobre los cambios, el Comité del Sindicato del Personal propuso abrir una ronda de consultas con el personal directivo, con miras a revisar las diversas circulares para tomar en consideración las aspiraciones del personal en lo que respecta a la conciliación de la vida profesional y familiar.

Por otra parte, y completando el ejercicio de evaluación de riesgos en todo el Centro, en 2018 se llevó a cabo una evaluación del estrés laboral. Se presentó al Comité del Sindicato del Personal la metodología completa que conlleva la utilización de múltiples modalidades de evaluación subjetivas y objetivas, y los representantes del Comité participaron en algunas de las reuniones de los grupos de discusión.

El informe final describe el proceso de actualización de la evaluación de los riesgos relacionados con el trabajo llevada a cabo por el Centro con el fin de actualizar el documento sobre la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud para los trabajadores del Centro.

Derechos laborales del personal de los proveedores de servicios en el campus

En 2018, el Comité del Sindicato del Personal emprendió una serie de acciones, solicitando al personal directivo que adoptara las medidas necesarias a fin de evitar que el personal de los proveedores de servicios (Securpol y GrafArt) que trabajaban en el campus se encontraran en una situación precaria como consecuencia de la terminación de la relación de los proveedores con el Centro. Estas acciones comprendieron correos electrónicos y reuniones con el personal directivo, con los miembros del Sindicato del Personal, con los sindicatos italianos que representan al personal de los dos proveedores de servicios, y con el personal propiamente dicho.

Además, como reacción a la no renovación del contrato del Centro con GrafArt, el Comité del Sindicato del Personal, junto con la CGIL, presentaron al personal directivo una propuesta conjunta que habría conservado el empleo de los cinco miembros del personal afectado por el cierre de la imprenta.

El Comité del Sindicato del Personal también recabó firmas de ciento ocho (108) miembros del personal del Centro sobre una declaración. El personal directivo se negó a entablar un diálogo formal con el Comité del Personal a fin de hallar una solución para asegurar la continuación del empleo de los colegas de GrafArt.

III. OTROS ÓRGANOS

Sección de Antiguos Funcionarios

Secretario Ejecutivo: François Kientztler

La Sección de Antiguos Funcionarios de la OIT está abierta a todos los funcionarios jubilados, con independencia de que hayan trabajado en la sede de Ginebra o en una de las oficinas exteriores, y también de que hayan sido funcionarios de la categoría G o P. Está dirigida por una Oficina integrada por 10 miembros, que se trata de su órgano ejecutivo que se reúne normalmente cada 15 días (salvo en verano). La Sección cuenta con una oficina, contigua a los locales del Sindicato (en la actualidad la oficina 6-016), ubicada en la sexta planta. Se comunica con sus afiliados por correo electrónico u ordinario, y a través de su boletín bianual *Message* y de su sitio web (<http://www.anciens-bit-ilo.org>).

El año 2019 se vio marcado por las celebraciones del Centenario de la OIT a las que se unieron los funcionarios jubilados de la OIT por voluntad del Sr. Guy Ryder, Director General. Los contactos y las reuniones con los representantes de la administración, en particular Protocole, DCOMM, Archives, REPRO, DISTRIBUTION e INSERT, permitieron reforzar los vínculos entre la Sección de Antiguos Funcionarios y el personal activo de la OIT. Las reuniones de trabajo fructíferas permitieron obtener resultados muy positivos en la asociación de funcionarios jubilados en las celebraciones del Centenario. La Oficina de los Antiguos Funcionarios hizo un llamado a dar testimonio, que permitió recabar aproximadamente cien contribuciones publicadas en el sitio web de la Sección y en *Message*, concretamente en los núms. 62, 63 y 64. Se publicarán otras contribuciones en los próximos números.

Tras haber participado en el lanzamiento del Centenario, en enero de 2019, los jubilados pudieron asistir durante este año a diferentes conferencias temáticas organizadas por los departamentos de la OIT. Los propios jubilados celebraron dos eventos importantes. El 28 de mayo de 2019, por iniciativa e invitación de la Sección, más de 400 jubilados se reunieron en la Sala del Consejo para evocar, gracias a vídeos y testimonios, momentos clave de la historia en los que la OIT estuvo presente y fue activa. Cabe citar en particular la defensa del sindicato Solidaridad en Polonia, y el final del apartheid en Sudáfrica. El Director General honró con su presencia este evento, inaugurando la sesión y participando plenamente en ella. A continuación, los participantes se trasladaron al “Espace Gobelins” para asistir a un cóctel organizado por la Sección de Antiguos Funcionarios. Más tarde, el 11 de julio de 2019, por invitación del Director General, unos 300 jubilados y sus allegados se reunieron con motivo de un almuerzo del Centenario; el momento clave de este almuerzo fue aquél en el que se compartió la tarta de cumpleaños.

Estos dos eventos fueron sumamente apreciados por los participantes. Nuestro sitio web, mencionado anteriormente en la sección Centenario, contiene información complementaria, en particular vídeos y fotografías sobre estos eventos. Estos eventos fueron acompañados de la organización de una exposición por el Círculo Artes y Decoración de la OIT sobre el tema del Centenario de la OIT, así como de una exposición de sellos que evocaban los cien años de acción de la OIT. La Sección de Antiguos Funcionarios estará presente en la organización de la celebración del centenario del Sindicato del Personal de la OIT, en 2020.

La oficina de la Sección de Antiguos Funcionarios es contigua a la del Sindicato. Esta proximidad física al Sindicato facilita los contactos permanentes y la cooperación regular con su secretaría, su Presidente y su Secretario General, así como con los otros miembros del Comité. Los intercambios versan en particular sobre asuntos de interés común, como la Caja del Seguro de Salud del Personal y la Caja de Pensiones. Hemos prestado nuestro apoyo a la acción del Sindicato contra la reducción de los salarios de los profesionales en Ginebra, y acogemos con agrado la gran movilización del personal que tuvo lugar en primavera de 2018. A principios de este verano, tuvimos noticia de que las acciones emprendidas ante el Tribunal Administrativo de la OIT, que fueron iniciadas, alentadas y respaldadas por el Sindicato, tuvieron un gran éxito.

Una de las preocupaciones constantes de la Sección de Antiguos Funcionarios es el funcionamiento y mantenimiento de nuestra Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP). Hemos intervenido en reiteradas ocasiones ante la CSSP en lo que respecta a casos personales; acogemos con agrado que los Estatutos y el Reglamento Administrativo de la CSSP se hayan impreso y difundido a los funcionarios que, en su mayor parte, no utilizan Internet. La última publicación se remonta a hace más de diez años; esta nueva publicación fue indispensable en vista de las modificaciones introducidas los últimos años en los Estatutos y en el Reglamento Administrativo. Estas modificaciones hacen referencia en particular a la consideración de actos de prevención y de ciertas medicinas alternativas.

Representantes de la Oficina de los Antiguos Funcionarios participan en el Consejo de la AAFI-AFICS de Ginebra. Diferentes asociaciones de jubilados de las organizaciones internacionales son miembros de este Consejo. Allí se discute información sobre las cuestiones relativas a la pensión y a la protección de la salud, en particular el funcionamiento de la Caja de Pensiones y el futuro de las Cajas del Seguro de Salud del Personal presentadas regularmente a los organismos de las Naciones Unidas en el marco de lo que se denomina ASHI (After Service Health Insurance), el seguro de salud posterior al cese en el servicio. Según los últimos datos de que disponemos, están reorganizándose las oficinas de la Caja de Pensiones en Ginebra y se ha previsto su traslado a finales de año a los locales de la OMM, cerca de la rue de Lausanne.

La Oficina de los Antiguos Funcionarios ha continuado sus actividades de acercamiento y comunicación con los jubilados. El sitio web de la Sección (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) se actualiza regularmente; en él facilitamos no sólo información que les concierne directamente, sino también información actualizada de la OIT, por ejemplo, sobre las acciones y las huelgas llevadas a cabo por el Sindicato, mencionadas anteriormente. Dedicamos mucho tiempo a mantener dinámico y actualizado el sitio web, sin olvidar por ello la publicación *Message*, tan esperada por muchos jubilados y que también requiere dedicación y esfuerzos. Nuestro más cordial agradecimiento a cuantos contribuyen a su preparación; recurrimos continuamente a voluntarios para que nos ayuden a traducir y releer artículos, o a proponerlos.

La Oficina de los Antiguos Funcionarios interviene en el seminario anual de preparación para la jubilación, oportunidad que provechamos para mantener contactos personalizados. Acogemos individualmente a cada participante y conversamos con él. Este contacto es sumamente importante para alentar al futuro jubilado a afiliarse a la Sección de Antiguos Funcionarios. En efecto, aunque la OIT otorga facilidades a la Sección, necesitamos recursos financieros si queremos seguir siendo activos y estar presentes ante los funcionarios jubilados. Muchos recién jubilados dudan en unirse a nosotros alegando que la publicación *Message* y el sitio web de la Sección se ponen a su disposición gratuitamente. El mantenimiento de nuestras actividades exige financiación, y necesitamos una secretaria y un administrador de web para seguir estando operativos, a sabiendas de que los miembros de la Oficina trabajan a título voluntario para servirles. Por lo tanto, invitamos a todos los futuros jubilados a afiliarse a la Sección de Antiguos Funcionarios. Como cada año, estarán presentes representantes de la Oficina de la Sección, los cuales participarán asimismo en el seminario de preparación para la jubilación que tendrá lugar en noviembre de 2019.

La Sección de Antiguos Funcionarios apoya el Círculo Artes y Decoración de la OIT, miembro de la Asociación Deporte y Ocio. Se organiza una exposición anual en la OIT.

Por último, las recepciones anuales para los jubilados celebradas en mayo y diciembre en Ginebra, por invitación del Director General, son una ocasión única para que los antiguos funcionarios de la OIT se reencuentren. La participación del Director General en las recepciones se agradece siempre en sumo grado.

Asociación Mutual de Funcionarios Públicos Internacionales (MEC/AMFI)

Representante del Sindicato del Personal: Pierre Moulet

La actividad de crédito de la Mutual se mantuvo estable en 2018. Los créditos de vivienda concedidos para operaciones inmobiliarias en la región franco-suiza aumentaron en relación con años anteriores debido a los tipos de interés hipotecarios más bajos.

Los tipos de interés negativos tuvieron grandes repercusiones en las inversiones de la Mutual, más en particular en el flujo de efectivo en francos suizos depositado en bancos cuyo rendimiento fue evidentemente negativo, así como en los mandatos de gestión en los bancos. Los Miembros de la Comisión de Inversiones recomendaron al Consejo de Administración que pusiera término al mandato de gestión en el banco UBP, ya que esta cartera tenía un bajo rendimiento desde hacía varios años. Las pérdidas registradas ascendieron a 771 472 francos suizos. La provisión para las partes latentes en los mandatos de gestión tuvo que aumentarse 1'753'564 francos suizos a finales de año, con miras a colmar el déficit causado por el bajo rendimiento de los mercados financieros registrado el último trimestre. El impacto repercutió en los resultados del año 2018 para la Mutual, que registraron un descenso del 22 por ciento en relación con 2017.

En lo que respecta a los créditos ordinarios, los Miembros del Comité de Créditos observaron un aumento del endeudamiento de los miembros, y tomaron nota de las dificultades que tenían para afrontar sus gastos diarios. Un gran número de créditos ordinarios, aprobados por los Miembros del Comité de Créditos a lo largo de 2018, permitieron reembolsar deudas pendientes, directamente a los acreedores o a las oficinas de la fiscalía, y sanear la situación financiera de ciertos miembros. Lamentablemente, fue necesario rechazar otras solicitudes, ya que el nivel de endeudamiento de los miembros era tal que un crédito no habría podido mejorar su situación.

Los Miembros del Comité de Inversiones han tenido grandes dificultades para la gestión de activos en el contexto financiero actual. El objetivo que debe lograrse, a saber, la preservación del capital, es difícil de conseguir habida cuenta de los rendimientos negativos registrados. Esta situación obliga a los Miembros del Consejo de Administración a reducir la remuneración propuesta en la cuenta de depósito en francos suizos al 0,30 por ciento (0,60 por ciento en 2017), distribuyendo al mismo tiempo una bonificación del 0,75 por ciento (1,30 por ciento en 2017) al retirar la suma de 732 475 francos suizos de la reserva extraordinaria. La remuneración total, a saber, el 1,05 por ciento, sigue siendo considerablemente superior a la propuesta en las cuentas similares en los establecimientos financieros. En lo que respecta a las cuentas en dólares de los Estados Unidos, dado que el objetivo de las reservas ordinarias asciende al 12 por ciento del total del balance menos las reservas que se hayan logrado, los tipos de interés propuestos a los miembros aumentarán considerablemente a partir del 1º de enero de 2019.

En 2018 se inició un proceso de licitación para el mandato de auditores externos y el contrato se adjudicó nuevamente a PricewaterhouseCoopers SA. Sin embargo, a solicitud del Consejo de Administración, el equipo de auditoría ha cambiado totalmente.

En los próximos años, la AMFI tendrá que enfrentarse al gran desafío que representa el cambio del sistema informático. Esta transición permitirá, gracias a una mayor utilización de las herramientas informáticas, automatizar ciertas tareas y reforzar la proximidad con nuestros miembros, dedicando más tiempo al asesoramiento y a la asistencia, lo cual es un objetivo estatutario de la AMFI.

La integración del Grupo de Previsión y Seguros de los Funcionarios Internacionales (GPAFI) en la estructura de la AMFI se llevó a cabo con éxito en 2018.

En lo que respecta al GPAFI, el aumento del número de asegurados es regular y constante, y el producto principal continúa siendo la cobertura complementaria del seguro de salud. Es lamentable que los funcionarios internacionales sigan desconociendo los seguros de accidente y los seguros para compensar la pérdida de ingresos, habida cuenta de que el seguro de base no cubre necesariamente

deportes como el alpinismo, el submarinismo y los deportes de motor, y de que en caso de licencia por enfermedad con medio sueldo, el seguro para compensar la pérdida de ingresos permite evitar la reducción a la mitad de su salario y dificultades financieras considerables.

El Comité de Pasantes (INTERNBOARD)

Persona referente responsable de las relaciones con el Comité de pasantes: Elisabeth Fombuena

El Sindicato ha procurado organizar reuniones periódicas con el Comité de Pasantes para que se tengan en cuenta las preocupaciones y dificultades de los pasantes. Se ha establecido asimismo una colaboración con la persona encargada del programa de pasantías en HRD, en particular a través de la presencia de la representante en las reuniones introductorias organizadas periódicamente y de una política de “puertas abiertas” que ya está sólidamente establecida.

A fin de ilustrar este “tripartismo” interno, se invita tradicionalmente al Sindicato a participar en el Día de los Pasantes (*Intern Development Day*), uno de los eventos más importantes organizado por el Comité de Pasantes.

Dado que el Comité de Pasantes está sujeto a una intensa rotación, el Sindicato se esfuerza por que se informe plena y regularmente a este último sobre su estructura y su anclaje en el Sindicato. En efecto, este año ha habido alegaciones de acoso sexual y es importante que el Comité de Pasantes esté plenamente informado de sus derechos y de su libertad de solicitar apoyo jurídico al Sindicato, puesto que es una subsección del mismo.
